

УДК 378.1

НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

С. Л. Яблочников

*Академия права и управления ФСИН России,
доктор педагогических наук, профессор*

И. О. Яблочникова

*Академия права и управления ФСИН России,
кандидат педагогических наук, доцент,
e-mail: vvkfek@mail.ru*

Реформирование системы высшего образования на современном этапе развития социума во всех постсоветских странах реализуется в первую очередь посредством весьма кардинального изменения результативно-целевой направленности совокупности образовательных процессов, а также содержания и структуры деятельности в образовательной сфере и активной разработки инновационных технологий обучения. О необходимости упомянутого выше реформирования образования идет речь во многих руководящих документах, основная цель которых — обеспечение качества предоставления образовательных услуг и достижение определенных целевых ориентиров в формировании совокупности актуальных на внутреннем и международном рынках труда компетенций.

Анализ научно-педагогической литературы свидетельствует, что упомянутая нами выше результативно-целевая направленность образовательных процессов в последние десять лет, как правило, рассматривается в контексте так называемого компетентностного подхода. В соответствии с этим подходом основными целями и планируемыми результатами осуществления подготовки специалистов является успешное и эффективное формирование совокупности компетенций в сфере профессиональной деятельности у выпускников учебных заведений. Кроме этого, основой для создания и обоснования современных образовательных стандартов также является компетентностный подход и компетенции как итог функционирования абсолютного большинства бакалаврских и магистерских программ, реализуемых ныне.

Ранее в одной из публикаций [1] авторами данной статьи был осуществлен системный анализ достаточно большой совокупности требований, сформулированных различными категориями заказчиков и потребителей образовательных

услуг (социума в целом, представителей международного рынка труда, отдельных работодателей многих отраслей, студентов и их родителей, специалистов по набору персонала, спонсоров и т. д.) к компетенциям, знаниям, умениям и навыкам выпускников высших учебных заведений. Отдельно были также рассмотрены актуальные критерии оценки степени соответствия качеств тех, кто ищет возможность трудоустройства, имеющимся в наличии свободным вакансиям. Указанные выше исследования завершились весьма интересными результатами, однако, по нашему мнению, данные вопросы нуждаются в более тщательной проработке, а также необходимо сформировать соответствующую теоретическую базу, в том числе в рамках педагогической науки.

В первую очередь нужно раскрыть сущность понятия «компетенции», которое является основополагающим для обозначенного выше компетентностного подхода. Термин «компетенции» российские ученые-педагоги и работники практики сферы образования начали весьма активно использовать в научных и научно-методических публикациях не так давно. И явно прослеживается тенденция заимствования подобных вербальных конструкций у зарубежных коллег. Ранее при осуществлении системного анализа результатов обучения и их планировании (или прогнозировании) наиболее употребляемыми учеными-педагогами были такие понятия, как «знания», «умения», «навыки».

Своеобразная терминологическая мода на широкое использование в различных документах, регламентирующих реализацию процессов и эффективное управление ими в сфере образования, понятий «компетентность» и «компетенции» сформировалась в первую очередь вследствие интеграции постсоветского образовательного сообщества в единое европейское образовательное пространство. Такое пространство создается в рамках осуществляемого на протяжении последних более чем тридцати лет Болонского процесса, а также ориентации на соответствующие документы, в частности по взаимному признанию дипломов об окончании высших учебных заведений, академической и научной мобильности, обмену практическим педагогическим опытом.

Именно на формирование совокупности компетенций ориентируются наши европейские партнеры в сфере высшего образования, поэтому далее в данной статье мы сделаем попытку понять, что именно вкладывается ими в сущность этого термина, а также выявить некоторые дефиниции. Так, необходимо отметить, что феномен понятий «компетентность» и «компетенции» является объектом осуществления научных исследований специалистов не только сферы педагогики, но различных иных областей знаний. В частности, непосредственно термин «компетенция» был введен в обиход в середине 80-х годов XX века В. Макевиллом, являющимся одним из основоположников теории стратегиче-

ского управления персоналом. Этот ученый понимал, что успешное и эффективное решение производственных задач в первую очередь зависит от интеллектуального потенциала сотрудников некоторой организации, сформированного в сфере образования, а также их практического профессионального опыта, приобретаемого вследствие реализации трудовых функций.

Впоследствии многие исследователи реализовали попытки определения сущности понятия «компетенции» и его научного толкования, основываясь на различных позициях. Например, сторонники бихевиористской теории в своих публикациях определяли формирование компетенций как целенаправленное изменение поведения индивидуума вследствие его обучения. Иные исследователи утверждали, что компетенции — это определенные качества и характеристики индивидуума, формируемые в результате осуществления процессов обучения, а также реализации успешной практической профессиональной деятельности, в том числе и в составе трудового коллектива.

Разрабатывая теорию управления персоналом, В. Макевил основывался на том положении, что компетенция — это некоторая совокупность насущных проблем или же область профессиональной деятельности, в которой человек, осуществляющий трудовую деятельность, обладает некоторыми актуальными знаниями и практическим опытом. В реализации своего теоретического исследования он пошел дальше, распространив понятие «компетенция» на некоторое множество индивидуумов, занимающихся совместно решением некоторых организационных, производственных или технологических проблем или же конкретной деятельностью по достижению некоторых заранее определенных целей.

В частности, он рассматривал совокупность компетенций персонала некоторой организации или предприятия, а также его способность достигать данной структурой определенные цели вследствие наличия необходимых для этого компетенций. Он утверждал, что для каждого индивидуума, успешно интегрированного в трудовой коллектив, важно наличие компетенций, необходимых для выполнения отдельных трудовых функций, а также осознание своего места внутри целостной динамичной социально-экономической системы, каковой являются предприятия, учреждения и организации. В свою очередь, Г. Каннак, Д. Мак-Клелланд [2], М. Бомензат и другие исследователи, творчески развивая идеи В. Макевила, по сути дела, предложили своеобразную теорию стратегического управления компетенциями персонала, которая весьма удачно вписывается в рамки получившей поддержку широких слоев представителей современного образовательного сообщества идеи непрерывного образования в течение всей жизни.

Нидерландский исследователь Е. Шорт в одной из своих научных публикаций отмечает, что компетенция — это успешное владение ситуацией в постоянно изменяющихся условиях, а также способность адекватно реагировать на воздействие внешней среды, успешно изменяя ее [3]. С. Велде, в свою очередь, сепарирует понятия «компетентность» и «компетенция», утверждая, что компетентность является некоторой личностной характеристикой, совокупностью интериоризированных мобильных знаний, практических умений, навыков и гибкого мышления, а компетенции — некоторые отчужденные, заранее заданные требования к образовательной подготовке выпускника, единицы учебной программы, компоненты «анатомии» компетентности [4].

Л. Спенсер и С. Спенсер под компетенцией понимают определенное базовое качество индивидуума, являющееся одной из основных причин наиболее эффективного выполнения профессиональных задач в соответствии с некоторыми критериями оценки такой эффективности. Они отмечают, что компетенция является неотъемлемым структурным компонентом человеческой личности и может определять ее поведение во множестве возможных ситуаций и профессиональных задач. Наличие у индивидуума некоторой компетенции позволяет прогнозировать качественное или некачественное выполнение им заданий или же совокупности служебных обязанностей (профессиональных функций), которое оценивается с помощью конкретного критерия или же определенного стандарта. В частности, этими авторами были предложены классификация, словарь, измерения и модели максимальной эффективности работы [5, с. 9].

М. Мулдер, в свою очередь, в одной из публикаций утверждает, что человек является профессионально компетентным, если он ведет себя весьма ответственно и эффективно, в соответствии с некоторыми стандартами эффективности. Но данный исследователь не отождествляет такие понятия, как «компетентность» и «компетенции», и считает, что компетенции являются составными элементами компетентности в целом [6]. А авторы образовательного проекта «Настройка образовательных структур в Европе», финансируемого структурами Европейского союза, отмечают, что компетенция представляет собой динамичное сочетание знания, понимания, навыков и способностей, а развитие компетенции является основной целью осуществления практически всех образовательных программ. Ими также предлагается различать три следующих типа общих компетенций: инструментальные, межличностные и системные.

Таким образом, различных трактовок сущности понятий «компетентность» и «компетенции» в научной и научно-методической литературе, как в отечественной, так и зарубежной, приведено достаточно большое количество. Как правило, исследователи, раскрывая их многомерную структуру и весьма слож-

ное содержание, опираются на те фундаментальные положения, которые определяют направленность их научных исследований. Представители педагогического сообщества в основном сосредотачивают внимание на внутренних процессах образовательной сферы и качестве их практической реализации. Экономисты, управленцы и социологи отдают предпочтение анализу результативных аспектов процессов обучения и успешной интеграции выпускников высших учебных заведений в социально-экономические процессы, в производственную и технологическую сферы, в социум в целом.

По нашему мнению, компетентность — это многомерная совокупность взаимосвязанных качеств отдельной личности или же коллектива индивидуумов, определяющая их способность успешно решать определенные производственные, технологические, исследовательские, организационные, управленческие либо иные задачи, а также с высокой степенью вероятности достигать поставленные цели или же максимально приближаться к ним. А компетенции (профессиональные компетенции) — это наличие или отсутствие упомянутых выше взаимосвязанных качеств, а также степень их сформированности у некоторой личности вследствие целенаправленной реализации совокупности образовательных процессов или же осуществления ею успешной практической профессиональной деятельности на протяжении определенного периода времени.

Соответственно, формальными критериями формирования указанных выше компетенций могут являться качество знаний, практических умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения индивидуальных трудовых функций и успешного осуществления результативной трудовой деятельности индивидуально или же в коллективе единомышленников, объединенных для достижения некоторой цели. Качество, в свою очередь, мы предлагаем трактовать как вероятность достижения таких целей за счет наличия соответствующих компетенций.

Таким образом, понятия «компетентность», «компетенции», «знания», практические «умения», «навыки» фактически неразрывно связаны друг с другом. Они являются неотъемлемыми компонентами некоторой многомерной системы, ориентированной на успешное и эффективное осуществление различной по своему характеру деятельности, на непрерывную эволюцию в условиях конкурентной среды, в рамках динамично развивающихся социально-экономических отношений и внедрения современных инновационных технологий [7; 8].

Список основных источников

1. Яблочнікова, І. О. Професійна компетентність та професійні компетенції: дискусії науковців та професіоналів / І. О. Яблочнікова // Вісн. Запорізького нац. ун-ту : зб. наук. праць. Педагогічні науки. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – Вип. № 2(26). – С. 167–175. [Вернуться к статье](#)

2. McClelland, D. C. Identifying Competences with Behavioural-Event Interviews / D. C. McClelland // Psychological Science. – Vol. 9. – N. 5. – Sept. – 1998. – P. 331–339. [Вернуться к статье](#)
3. Competence: Inquiries into its Meaning and Acquisition in Education Settings / ed. by C. Edmund [etc.]. – University Press of America. – 1984. – Vol. VI. [Вернуться к статье](#)
4. Velde, Ch. Crossing Borders: an Alternative Conception of Competence / Ch. Velde // 27 Annual SCUTREA Conference, 1997. – P. 27–35. [Вернуться к статье](#)
5. Спенсер Лайл М. (мл.) Компетенции. Модели максимальной эффективности работы / Лайл М. Спенсер-мл., Сайн М. Спенсер ; пер. с англ. М. Яковенко. – М. : НИРРО, 2005 (ОАО Тип. Новости). – 371 с. [Вернуться к статье](#)
6. Mulder, M. Conceptions of Professional Competence / M. Mulder ; ed. by S. Billett [eds.] // International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning. – Dordrecht : Springer. – P. 107–137. [Вернуться к статье](#)
7. Яблочникова, И. О. Социальные аспекты развития высшего профессионального образования / И. О. Яблочникова, С. Л. Яблочников // Социализация личности в условиях глобализации и информатизации общества : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Тверь, 8 февр. 2016 г. ; сост. и ред. И. Ю. Синельников. – М. : ИСРО РАО, 2016. – С. 376–380. [Вернуться к статье](#)
8. Яблочников, С. Л. Управленческие аспекты образовательной сферы / С. Л. Яблочников // Актуальные проблемы бизнес-образования : материалы X Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 27–28 апр. 2011 г. / Белорус. гос. ун-т, Ин-т бизнеса и менеджмента технологий ; редкол.: В. В. Апанасович (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2011. – С. 205–207. [Вернуться к статье](#)